

UNIVERSIDADE DE LISBOA  
FACULDADE DE PSICOLOGIA



**A INFLUÊNCIA DA RELAÇÃO TRABALHO-FAMÍLIA  
NO BEM-ESTAR DOS TRABALHADORES DA BANCA:  
O PAPEL MODERADOR DA INSEGURANÇA DE  
EMPREGO**

**Rita Fachadas Bandeira**

**MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA**  
**Área de Especialização em Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e**  
**das Organizações**

**2019**

UNIVERSIDADE DE LISBOA  
FACULDADE DE PSICOLOGIA



**A INFLUÊNCIA DA RELAÇÃO TRABALHO-FAMÍLIA  
NO BEM-ESTAR DOS TRABALHADORES DA BANCA:  
O PAPEL MODERADOR DA INSEGURANÇA DE  
EMPREGO**

**Rita Fachadas Bandeira**

**Dissertação orientada pela Professora Doutora Maria José Chambel Soares**

**MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA**  
**Área de Especialização em Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e**  
**das Organizações**

**2019**

## Índice

<b>1. Resumo</b>	<b>3</b>
<b>1.1 <i>Abstract</i></b>	<b>3</b>
<b>2. Introdução</b>	<b>5</b>
<b>3. Enquadramento teórico</b>	<b>8</b>
<b>3.1 A relação trabalho-família e o bem-estar</b>	<b>8</b>
<b>3.2 O papel moderador da insegurança de emprego</b>	<b>10</b>
<b>4. Método</b>	<b>12</b>
<b>4.1 Procedimento e Amostra</b>	<b>12</b>
<b>4.2 Medidas</b>	<b>13</b>
<b>4.2.1 Variáveis independentes</b>	<b>14</b>
<b>4.2.2 Variável dependente</b>	<b>14</b>
<b>4.2.3 Variável moderadora</b>	<b>15</b>
<b>4.2.4 Variável de controlo</b>	<b>15</b>
<b>4.3 Análise de dados</b>	<b>15</b>
<b>5. Resultados</b>	<b>17</b>
<b>5.1 Análise Fatorial Confirmatória</b>	<b>17</b>
<b>5.2 Estatística Descritiva e Correlações</b>	<b>18</b>
<b>5.3 Teste de hipóteses</b>	<b>20</b>
<b>6. Discussão</b>	<b>24</b>
<b>6.1 Limitações e Sugestões para Estudos Futuros</b>	<b>26</b>
<b>6.2 Implicações Práticas</b>	<b>28</b>
<b>7. Referências Bibliográficas</b>	<b>29</b>

## Índice de Tabelas

<b>Tabela 1</b> - <i>Comparação entre os Modelos de Medida Teórico, de Um Fator e de Dois Fatores em T1</i>	17
<b>Tabela 2</b> - <i>Comparação entre os Modelos de Medida Teórico, de Um Fator e de Dois Fatores em T2</i>	18
<b>Tabela 3</b> – <i>Média (M), Desvio-Padrão (DP) e Correlações (r) entre as Variáveis em Estudo em T1 e T2</i>	20
<b>Tabela 4</b> - <i>Teste T de Student entre as médias das variáveis em T1 e T2</i>	20
<b>Tabela 5</b> - <i>Regressões Lineares Hierárquicas das Variáveis de Controlo em T1 para CTF</i>	21
<b>Tabela 6</b> - <i>Regressões Lineares Hierárquicas das Variáveis de Controlo em T1 para ETF</i>	22
<b>Tabela 7</b> - <i>Análise de Efeito e Moderação entre as Variáveis em Estudo</i>	22

## Índice de Gráficos

<b>Gráfico 1</b> - <i>Interação entre o Enriquecimento Trabalho-Família e a Insegurança de Emprego e seu Efeito na Percepção de Saúde</i>	24
---	----

## 1. Resumo

Anteriores estudos no âmbito da relação trabalho-família propuseram-se a analisar a influência do conflito e enriquecimento trabalho-família na vida dos indivíduos, nomeadamente no seu bem-estar e saúde. Para além disto, procurou-se analisar a influência de outros aspetos do contexto laboral nesta relação, como é o exemplo da insegurança de emprego. No entanto, poucos analisaram esta relação e interação numa perspetiva longitudinal, sendo o principal objetivo do presente estudo analisar o papel moderador da insegurança de emprego na relação entre o trabalho-família e o bem-estar de 373 trabalhadores de uma instituição bancária portuguesa, ao longo do tempo. Os resultados evidenciaram uma influência negativa do conflito trabalho-família na perceção de saúde cinco anos mais tarde. Para além disto, a influência da variável moderadora, a insegurança de emprego, evidenciou-se na relação entre o enriquecimento trabalho-família e a perceção de saúde, na medida em que o seu impacto desta na perceção de saúde foi amortizado pelo efeito da insegurança, sendo que esta última atua como um *buffer*. Estes resultados contribuem para a literatura da relação trabalho-família no contexto atual das organizações, permitindo um melhor entendimento de como a insegurança de emprego, tão característica das situações atuais, pode ter impacto na qualidade de vida dos trabalhadores. São ainda apresentadas algumas implicações práticas, bem como limitações do estudo e sugestões de futuras investigações neste contexto.

**Palavras-chave:** conflito trabalho-família; enriquecimento trabalho-família; insegurança de emprego; bem-estar

### 1.1 Abstract

Previous studies on the work-family relationship analyzed the influence of work-family conflict and work-family enrichment in an individual's life, namely in their well-being and health. In addition, there was an attempt to analyze the influence of other aspects of the labor context in this relationship, such as job insecurity. However, few analyzed this relationship and interaction in a longitudinal perspective, thereby the main purpose of the present study is the analysis of the moderator role of job insecurity in its relationship between the work-family relationship and the well-being of 373 workers of a Portuguese bank, across time. The results showed a negative influence of work-family conflict on health's perception, five years after. In addition, the influence of the moderating variable, job insecurity, showed through the

relationship between work-family enrichment and health's perception, in a way that its impact on health's perception was amortized by the job insecurity influence, that acted as a buffer. This contributed to the literature regarding the work-family relationship in the current organizational context, allowing a better understanding of how job insecurity, a characteristic of actual employment, could impact in workers' quality of life. There were also displayed some practical implications, as well as the study's limitations and suggestions for future research in this context.

**Keywords:** work-family conflict; work-family enrichment; job insecurity; well-being

## 2. Introdução

A importância de estudar os contextos sociais passa por uma necessidade de avaliar de que modo estes, com as suas estruturas sociais, exigências e recursos (Mirowsky & Ross, 2003) influenciam o bem-estar e a saúde dos indivíduos que neles se inserem (Tausig & Fenwick 2011; Wheaton & Clarke, 2003). Proporcionar aos indivíduos o equilíbrio entre a sua vida profissional e a sua vida familiar apresenta-se como um dos principais desafios sociais do século XXI na Europa, através da redução de *stressores* psicossociais no local de trabalho (WHO, 2015). Neste sentido, os principais problemas que têm sido reportados prendem-se com o excesso de horas de trabalho ou excesso de fadiga provocados pela atividade profissional, o qual compromete o desempenho do papel familiar, sendo ainda muitas vezes referida a dificuldade em aproveitar momentos da vida pessoal por preocupações relativas ao trabalho (Eurofound, 2017). A *International Labour Organization* (ILO) tem sido pioneira na defesa da causa dos trabalhadores com responsabilidades familiares, tendo estabelecido várias normas internacionais de trabalho e recomendações sobre o assunto. Os princípios estabelecidos na Convenção *Workers with Family Responsibilities* (No. 156) de 1981, traduzem-se em medidas de conciliação da vida profissional e familiar com vista a uma melhor compatibilização das responsabilidades laborais com as responsabilidades familiares não remuneradas e, assim, promover o equilíbrio entre estes dois domínios.

De modo a contribuir para a pesquisa existente neste âmbito, o presente estudo pretende focar-se na relação trabalho-família e no modo como esta pode influenciar o bem-estar dos trabalhadores. Tendo surgido da mudança dos padrões de trabalho e de família, este tema continua a ser alvo de pesquisa a nível internacional, destacando-se a análise do conflito trabalho-família e, mais recentemente, a análise do enriquecimento trabalho-família. O conflito trabalho-família (CTF) refere-se ao conflito inter-papel, no qual as exigências do papel profissional são incompatíveis com as exigências do papel familiar (Greenhaus & Beutell, 1985). No polo oposto desta relação encontra-se o enriquecimento trabalho-família (ETF), que se refere ao envolvimento e à aquisição de recursos pelo desempenho do papel profissional, os quais influenciarão positivamente o desempenho do papel familiar (Greenhaus & Powell, 2006). Investigações neste âmbito têm mostrado que a interação entre os domínios trabalho-família, seja na forma de conflito, considerado um *stressor* ou na forma de enriquecimento, considerado um facilitador, apresenta-se como influenciador dos níveis de saúde (Frone, Russell, & Cooper, 1997) e de bem-estar (Allen, Herst, Bruck, & Sutton, 2000; Carvalho & Chambel, 2014) dos indivíduos. A par do conflito trabalho-família, um outro *stressor* do atual

paradigma do emprego é a insegurança, isto é, a percepção da incapacidade de garantir a continuidade desejada na situação de trabalho atual, encontrando-se esta sob ameaça (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984). A recente crise económica sentida a nível global a partir do ano de 2007 fez sentir uma instabilidade generalizada a nível de segurança de emprego (Ellonen & Nätti, 2015; Kuroki, 2015). Durante e após tempos de crise, muitas empresas vêem-se forçadas a efetuar mudanças e proceder a alterações estratégicas, que podem passar por reestruturações internas, como *downsizings* (i.e. despedimentos coletivos), considerado uma estratégia de adaptação a um mercado de trabalho cada vez mais competitivo e globalizado (Ferrie, Westerlund, Virtanen, & Vahtera, 2008). Estas mudanças levam a um crescimento da insegurança de emprego sentida pelos trabalhadores, o que pode afetar direta ou indiretamente os seus níveis de bem-estar e ainda de percepção de saúde (Snorradóttir, Tómasson, Vilhjálmsón, & Rafnsdóttir, 2015). A insegurança de emprego atua assim como uma exigência ou um *stressor* do local de trabalho, implicando consequências negativas a nível do bem-estar, podendo estas traduzirem-se na diminuição de satisfação geral com a vida e de percepção de saúde, dois aspetos vastamente debatidos e investigados em várias meta-análises (Cheng & Chan, 2008; De Witte, 2005; De Witte, Pienaar, & De Cuyper, 2016; Shoss, 2017; Sverke, Hellgren, & Näswall, 2002). Deste modo, no presente estudo, o bem-estar foi avaliado pela satisfação geral com a vida e pela percepção de saúde.

À luz do Modelo de Processo de *Stress* (Pearlin & Bierman, 2013), enfatiza-se que, quando combinados, os *stressores* traduzem-se em consequências negativas para os indivíduos. Assim, a presença de dois *stressores*, como o conflito trabalho-família e a insegurança de emprego, as consequências implicadas para os trabalhadores são relevantes de estudar. No entanto, e apesar da vasta pesquisa sobre a insegurança de emprego e sobre o conflito trabalho-família e das suas consequências ao nível do bem-estar e/ou da saúde dos trabalhadores, estas duas linhas de investigação não têm sido integradas de modo a considerar a influência destes dois fenómenos conjuntamente. Os estudos recentes de Minnotte e Yucel (2018) e de Hu, Jiang, Probst e Liu (2018) podem ser consideradas exceções. No primeiro, os autores analisaram o papel moderador da insegurança de emprego na relação entre o conflito trabalho-família e os níveis de saúde física e mental dos trabalhadores. No segundo, recorrendo à insegurança de emprego de tipo qualitativo, que se refere à perda das características do emprego, como o salário e as relações interpessoais ao invés da perda do emprego em si, que se refere à insegurança de emprego de tipo quantitativo (De Witte, Pienaar, & De Cuyper, 2016; Hellgren, Sverke, & Isaksson, 1999; Sverke, Hellgren, & Näswall, 2002), os autores analisaram como esta se relaciona negativamente com o bem-estar. Estes autores fornecem evidências de como



a insegurança de emprego qualitativa, por meio do conflito trabalho-família, afeta o bem-estar. Seguindo de perto os pressupostos destes estudos, esta investigação, à semelhança de Minnotte e Yucel (2018), analisa o efeito moderador da insegurança de emprego na influência da relação trabalho-família no bem-estar dos trabalhadores. No entanto, o presente estudo pretende ir mais longe e ultrapassar algumas das limitações do anterior. Em primeiro lugar, foi desenvolvido um estudo de tipo longitudinal, com dois momentos (T1 e T2) com um intervalo de tempo de cinco anos, o que nos permite observar a influência da relação trabalho-família ao longo do tempo. Em segundo lugar, considerando que a relação trabalho-família detém aspetos negativos e positivos, analisou-se não só o conflito trabalho-família como também o enriquecimento trabalho-família. Deste modo, esta investigação propõe-se a estudar o papel moderador da insegurança de emprego na relação entre o trabalho-família (i.e. o conflito trabalho-família e o enriquecimento trabalho-família) e o bem-estar dos trabalhadores (i.e. a satisfação geral com a vida e a perceção de saúde) ao longo do tempo.

O presente estudo foi desenvolvido com recurso a dados recolhidos numa instituição bancária portuguesa, setor tradicionalmente caracterizado por uma elevada segurança de emprego e pelo desenvolvimento de longas carreiras. No entanto, como resultado da recente crise económica, este foi um setor que sofreu alterações estruturais, como *dowsizings* e encerramento de balcões e agências. Pelas características que esta instituição bancária apresenta, inserida num setor tradicional e onde várias gerações fizeram carreiras com a garantia de um trabalho vitalício, é inegável o interesse e relevância em estudar de que modo a insegurança de emprego pode influenciar os níveis de bem-estar destes trabalhadores na sua relação entre os domínios laboral e familiar, mais especificamente o conflito e o enriquecimento. A par de outras instituições do setor, a amostra em questão sofreu uma reestruturação e reforma, resultando numa descaracterização da organização e em vários despedimentos, sendo que em três anos foram despedidos quase 2500 colaboradores e foram encerradas cerca de 200 agências e balcões, resultando numa redução de cerca de 30%. Prevê-se ainda uma nova reestruturação, que implicará o despedimento de mais 500 colaboradores até 2021.

Em termos práticos, a presente investigação pretende contribuir para a Gestão de Recursos Humanos nas empresas, no sentido de alertar para o impacto que a insegurança de emprego pode ter no bem-estar dos seus colaboradores, bem como a sua influência quando ultrapassa a fronteira do trabalho e afeta a esfera da vida pessoal e familiar, no âmbito da relação trabalho-família.

### 3. Enquadramento teórico

#### 3.1 A relação trabalho-família e o bem-estar

A literatura da relação trabalho-família salienta que o equilíbrio entre os domínios e os vários papéis de vida é algo difícil de gerir, causando, inevitavelmente, tensão (Geurts & Demerouti, 2003). O conflito trabalho-família ocorre quando os papéis desempenhados no âmbito da vida profissional e pessoal são mutuamente incompatíveis (Greenhaus & Beutell, 1985), levando à perceção de que o investimento num determinado âmbito ou papel não deixa recursos para investir no outro. De acordo com a Teoria dos Papéis (Kanh, Wolfe, Quinn, Snoek, & Rosenthal, 1964), a multiplicidade de papéis e respetivas exigências tornam difícil um bom desempenho nos papéis assumidos, despoletando assim conflito. De modo a fazer face às exigências que geram o conflito inter-papéis, o indivíduo dispõe de recursos como tempo, energia e atenção. No entanto, estes são limitados, sendo assim postulada a hipótese da escassez de recursos (Goode, 1960), que defende que os indivíduos, ao dedicarem estes recursos às exigências do desempenho de um papel, deixam de os poder utilizar no desempenho de outro papel. Deste modo, o conflito relaciona-se com o bem-estar dos indivíduos, na medida em que uma resposta prolongada a um *stressor* pode dar origem não só a uma menor satisfação com a vida (Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001) como a uma deterioração da saúde (Hakanen & Schaufeli, 2012; Schaufeli & Bakker, 2004). No entanto, numa perspetiva positiva e de enriquecimento, o desempenho de múltiplos papéis pode fornecer recursos que ajudem a lidar com as exigências associadas ao desempenho de outros papéis, atuando, assim, como um facilitador (Geurts & Demerouti, 2003). O enriquecimento trabalho-família diz respeito à perceção de que os recursos, experiências ou competências geradas num determinado âmbito ou papel podem promover o investimento no outro (Greenhaus & Powel, 2006). Tendo em conta a presença destes recursos e uma vez que estes podem favorecer o desempenho de papéis em outros campos da vida, o enriquecimento revela-se benéfico para o bem-estar, mais especificamente para a satisfação geral com a vida e a perceção de saúde (Hakanen & Schaufeli, 2012). Ainda que a relação trabalho-família seja bidirecional, podendo o conflito ou o enriquecimento atuar do campo do trabalho para o campo da família ou da família para o trabalho, a maioria da literatura foca-se na direção trabalho-família, devido à centralidade que o trabalho ocupa nas vidas dos indivíduos e ainda pelo facto das fronteiras serem mais permeáveis nesta direção do que na direção oposta. De modo a demonstrar como o trabalho pode afetar a situação familiar, é utilizado o conceito de *spillover* (Bakker, Demerouti, &

Burke, 2009; Edwards & Rothbard, 2000), que explica como as experiências de um domínio podem ser transferidas para um outro, afetando-o positiva ou negativamente.

Como referido, tanto o conflito como o enriquecimento relacionam-se com o bem-estar dos indivíduos, sendo este muitas vezes avaliado, na literatura, através da autoavaliação que cada um faz da sua vida (Diener & Lucas, 2000; Diener, Suh, & Oishi, 1997), nomeadamente a avaliação cognitiva relativa à satisfação a nível global (Diener, Scollon, & Lucas, 2003). A satisfação geral com a vida (Diener, Emmons, Larsen, & Griffin, 1985) é, assim, o julgamento que cada um faz sobre a sua vida (Keyes, Shmotkin, & Ryff, 2002), sendo esta uma dimensão cognitiva do bem-estar subjetivo, dependente da comparação entre o que se acredita ser o padrão de bem-estar e as próprias circunstâncias (Diener, 1984). Na presente investigação, foram utilizadas como dimensões de bem-estar não só a satisfação geral com a vida como a perceção de saúde. A perceção de saúde representa um constructo subjetivo e baseado na experiência de cada indivíduo, também avaliada através de medidas de saúde *self-rated* (Wikman, Marklund, & Alexanderson, 2005). A importância do estudo da saúde neste âmbito prende-se com o facto de a definição de saúde da *World Health Organization* (2006) englobar em si as dimensões de bem-estar social e mental, não se restringindo apenas à ausência de doença ou enfermidade. Estes indicadores encontram-se na literatura como medidas de bem-estar por Carvalho e Chambel (2014), tendo sido partido do pressuposto que o estado de saúde e o bem-estar se encontram associados (Ryff & Singer, 2000). Em anteriores estudos relativos à temática da recessão económica, verificou-se que, após a crise económica do Japão nos anos 90 (Kondo, Subramanian, Kawachi, Takeda, & Yamagata, 2008), dos Estados Unidos da América em 2008, (Althouse, Allem, Childers, Dredze, & Ayers, 2014) e de Espanha em 2007 (Fornell, Correa, Amo, & Martín, 2018), deu-se um decréscimo dos níveis de saúde. Ainda que a curto-prazo, o impacto da crise económica europeia de 2007 e a sua consequente recessão afetaram a satisfação geral com a vida (Clench-Aas & Holte, 2017; Lindblom & Lindblom, 2017). No âmbito da relação trabalho-família, estes indicadores revelam-se relevantes, porque tal como Frone (2000) demonstrou, os indivíduos que reportam conflito trabalho-família são 3.13 vezes mais prováveis de apresentar transtorno de humor, 2.46 vezes mais prováveis de sofrer de ansiedade e 1.99 vezes mais prováveis de terem uma dependência de substâncias, do que os indivíduos que não lidem com esta incompatibilidade de papéis. Também a saúde física se vê comprometida com o conflito trabalho-família, sendo que este pode ser preditor de hipertensão e problemas cardíacos (Frone, Russell, & Barnes, 1996; Frone, Russell, & Cooper, 1997). Já quando surge enriquecimento do domínio laboral para o familiar, estudos demonstraram como este pode ter um impacto positivo a nível de saúde mental (Grzywacz &

Bass, 2003), saúde física (Grzywacz, 2000), redução de *stress* (Grzywacz, Almeida, & McDonald, 2002), níveis de qualidade de sono (Williams, Franche, Ibrahim, Mustard, & Layton, 2006) e ainda satisfação no local de trabalho (Aryee, Srinivas, & Tan, 2005). Tomando em consideração o acima descrito, postulamos que o conflito trabalho-família e o enriquecimento trabalho-família influenciam de modo significativo os níveis de bem-estar na população bancária, passados cinco anos, definindo as seguintes hipóteses:

H1: O CTF influencia negativamente o bem-estar (satisfação geral com a vida e percepção saúde) dos trabalhadores da banca.

H2: O ETF influencia positivamente o bem-estar (satisfação geral com a vida e percepção de saúde) dos trabalhadores da banca.

### **3.2 O papel moderador da insegurança de emprego**

A insegurança de emprego, definida pela percepção de possibilidade de perda de emprego (Jacobson, 1991), pela ameaça de continuidade no presente emprego (Probst, 2003) e pela incerteza de futuro (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984; Shoss, 2017), afeta o bem-estar dos indivíduos. No atual paradigma laboral, a insegurança de emprego, o desemprego e o trabalho precário determinam, em grande parte, aspetos de saúde (Pförtner, 2017) e de satisfação (Carr & Chung, 2014). A insegurança de emprego diferencia-se da perda de emprego na medida em que a primeira é algo experienciado de forma subjetiva, podendo ser vivida por um longo período de tempo (Burgard, Brand, & House, 2009), ao contrário da perda efetiva de emprego, que é imediata (Sverke, Hellgren, & Näswall, 2002). Tendo sido identificada como uma característica psicossocial do trabalho (Karasek et al., 1998), a insegurança de emprego atua como um *stressor* ocupacional, uma vez que é caracterizada por sentimentos de impotência e falta de controlo, encontrando-se assim associada a um menor bem-estar (De Witte, 1999). Ao contrário do que seria expectável, o impacto da ameaça de desemprego a nível da saúde física e mental é semelhante ao impacto que tem o desemprego (Broom, D'Souza, Strazdins, Butterworth, Parslow, & Rodgers, 2006). Os indivíduos que passam por reestruturações no seu local de trabalho, como *downsizings*, podem sentir insegurança de emprego ao terem conhecimento do que se passa e por verem colegas seus a serem despedidos, aumentando, assim, o sentimento de incerteza face ao futuro naquele mesmo emprego. Segundo a literatura, os indivíduos que não são despedidos numa situação de despedimento coletivo, designados como “sobreviventes” (Armstrong- Stassen, 1994; Korkeamäki & Kyyrä, 2014), desenvolvem

sentimentos de insegurança pelo futuro (Greenhalgh & Rosenblatt, 2010), sofrendo consequências negativas a nível do bem-estar (Bamberger et al., 2012; Broom et al., 2006; Burchell, 2011; Ferrie, Westerlund, Virtanen, & Vahtera, 2008; Glavin, 2015; Snorradóttir, Tómasson, Vilhjálmsdóttir, & Rafnsdóttir, 2015). A insegurança de emprego pode afetar os indivíduos de diversas maneiras, manifestando-se como uma ameaça à estabilidade e segurança económica e ainda diminuindo a disponibilidade e a participação na vida familiar (Voydanoff, 2004). De facto, a insegurança foi estudada no campo de investigação da relação trabalho-família afetando, indiretamente, a vida pessoal do trabalhador através do processo de *spillover* negativo, na medida em que ultrapassa a barreira do trabalho e afeta o domínio pessoal e familiar do mesmo (Bakker, Demerouti, & Burke, 2009; Edwards & Rothbard, 2000; Handaja & De Witte, 2007). Ainda que exista um efeito direto de causalidade entre a insegurança de emprego e os níveis de bem-estar e saúde, a insegurança pode, assim, interagir com a relação trabalho-família e alterar a influência desta nos níveis de bem-estar e de saúde. Uma vez que o conflito trabalho-família se traduz na incapacidade de gestão das exigências e recursos entre os domínios laboral e familiar, postula-se, com recurso à Teoria da Conservação de Recursos (Hobfoll & Shirom, 2001), que face a exigências e ameaças de perda de recursos, os indivíduos tornam-se mais vulneráveis à perda de outros recursos que poderiam ser valiosos face a exigências de outros domínios. Neste sentido, quando confrontados com uma situação de insegurança no domínio laboral, os indivíduos podem ver reduzidos os recursos como o tempo e a energia a aplicar ao domínio familiar. A insegurança de emprego pode ainda gerar várias incertezas relativas a aspetos da empregabilidade, tal como a estabilidade financeira, o que pode gerar uma preocupação relativa ao sustento da família (Höge, Sora, Weber, Peiró, & Caballer, 2015). Neste sentido, Minnotte & Yucel (2018) analisaram o papel moderador da insegurança de emprego na relação entre o conflito trabalho-família e os níveis de saúde reportados pelos trabalhadores. Os autores verificaram como os trabalhadores com níveis de conflito trabalho-família mais elevados reportaram piores níveis de saúde mental e física, sendo que estes efeitos se revelaram mais fortes quando os mesmos reportaram também insegurança de emprego. Por outro lado, tendo também em conta os pressupostos da Teoria da Conservação de Recursos (Hobfoll & Shirom, 2001), consideramos, no presente estudo, que o efeito moderador da insegurança de emprego pode ser ainda aplicado à relação entre o enriquecimento trabalho-família e o bem-estar dos trabalhadores. Representando a insegurança de emprego uma situação de ameaça de perda de recursos, de acordo com o pressuposto da primazia da perda de recursos (Teoria da Conservação de Recursos, Hobfoll & Shirom, 2001), podemos esperar que uma situação de ganho de recursos como a que representa o

enriquecimento trabalho-família ganhe menos relevo para explicar o bem-estar dos trabalhadores. Assim, na intenção de contribuir para a investigação nesta área e tendo por base a noção de que o conflito e o enriquecimento trabalho-família apresentam, respetivamente, exigências e recursos na vida dos trabalhadores, prevê-se que a insegurança de emprego, assumindo um papel moderador, tenha uma influência significativa na relação entre o conflito e o enriquecimento trabalho-família e os níveis de bem-estar na população bancária, passados cinco anos, testando as seguintes hipóteses:

H3: A influência negativa do CTF no bem-estar (satisfação geral com a vida e percepção de saúde) dos trabalhadores da banca é moderada pela insegurança de emprego, passados cinco anos, de tal forma que esta relação é significativamente mais forte nas situações de elevada insegurança quando comparadas com as de baixa insegurança.

H4: A influência positiva do ETF no bem-estar (satisfação geral com a vida e percepção de saúde) dos trabalhadores da banca é moderada pela insegurança de emprego, passados cinco anos, de tal forma que esta relação é significativamente mais fraca nas situações de elevada insegurança quando comparadas com as de baixa insegurança.

## **4. Método**

### **4.1 Procedimento e Amostra**

A recolha dos dados para o presente estudo realizou-se no âmbito de uma investigação a cargo da Professora Doutora Maria José Chambel Soares numa instituição bancária portuguesa, com o propósito de avaliação de riscos psicossociais relativos à saúde e segurança no trabalho. Para o presente estudo, no entanto, apenas foram utilizadas algumas variáveis da investigação original. Relativamente ao procedimento e recolha de dados, a pedido do Departamento de Recursos Humanos e ainda do Departamento de Saúde e Segurança de Trabalho dessa mesma instituição, foi construído o questionário que, após validação, foi divulgado junto de todos os colaboradores da empresa, tendo sido fornecido um *link* de acesso à resposta ao mesmo. Sendo esta uma investigação longitudinal, o questionário foi aplicado em dois momentos, o primeiro em 2012 (T1) e o segundo em 2017 (T2), com a utilização de um código pessoal para cada participante, de modo a que fosse possível estabelecer uma relação entre as respostas nos diferentes momentos.

As variáveis utilizadas para o presente estudo encontram-se abaixo, tendo sido medidas por escalas próprias para o efeito. A variável da insegurança de emprego, ao contrário das

restantes, apenas foi aplicada no segundo momento, em 2017, uma vez que em 2012, quando foi aplicado o questionário pela primeira vez, esta não representava um fator de risco. Dada a crise e as repercussões que a mesma implicou no sistema financeiro e com a consequente reestruturação de que a instituição bancária em questão foi alvo, esta passou a ser uma variável relevante de estudo. De maneira a controlar as respostas dos dois momentos, foi feita uma comparação entre as pessoas que tinham respondido no primeiro e segundo momento e com as que responderam apenas no primeiro momento, tendo sido averiguada a ausência de diferenças significativas.

A presente amostra é composta por 373 indivíduos, representando os participantes que responderam de modo válido em T1 e em T2 e que não abandonaram a empresa nos anos que se passaram entre 2012 e 2017. Esta amostra é constituída maioritariamente por indivíduos do sexo masculino (55.2%), correspondendo a 206 participantes. Relativamente à idade, na altura da recolha dos dados no segundo momento, 42.9% dos colaboradores tinha entre os 46 e os 55 anos, correspondendo a 160 dos participantes, 38.3% tinha entre os 36 e os 45 anos, 11.3% tinha entre os 26 e os 35 anos e 7.5% tinha mais que 55 anos. Ainda que não tenha sido averiguado o estado civil ou a parentalidade dos colaboradores por questões de anonimato, podemos assumir que, sendo que a grande maioria dos colaboradores (88.7%) tinha uma idade superior a 36 anos, estes se encontram numa fase do ciclo de vida na qual é expectável que seja assumido algum tipo de papel a nível familiar. Considerando a antiguidade na empresa, no segundo momento, 42.1% era trabalhador do banco entre há 20 e 30 anos, pelo que podemos confirmar que o setor bancário, de cariz tradicional, é um setor no qual se continuam a construir longas carreiras. Já uma incidência de 39.7% trabalhava entre os 10 e os 20 anos, 12.6% trabalha há pelo menos 5 anos e 5.6% há mais de 30 anos, o que nos permite aferir que a taxa de rotatividade do banco em questão é moderadamente baixa. Relativamente à carga horária semanal, o número de horas trabalhadas por semana, incluindo o trabalho realizado “fora de horas” e o trabalho a partir de casa, 64 colaboradores, representativos da maior incidência (17.2%), referiu trabalhar 50 horas semanais.

## **4.2 Medidas**

O presente estudo testa os efeitos do conflito trabalho-família e do enriquecimento trabalho-família no bem-estar na população bancária, caracterizado pela satisfação geral com

a vida e pela percepção de saúde e ainda se estes mesmos efeitos são moderados pela insegurança de emprego, passados cinco anos.

#### 4.2.1 Variáveis independentes

**Conflito trabalho-família.** Esta variável foi medida utilizando um total de catorze itens, tendo por base o instrumento de medida de Carlson, Kacmar e Williams (2000), validada para a população portuguesa (Vieira, Lopez, & Matos, 2014). São exemplos de itens: *As exigências do meu trabalho tornam difícil manter o tipo de relação que eu gostaria de ter com o meu marido/minha mulher e/ou com os meus filhos* e *O meu emprego interfere negativamente com as minhas tarefas familiares*. Foi pedido aos participantes que avaliassem cada item numa escala de *Likert* de cinco pontos (1 = *Quase nunca* a 5 = *Quase sempre*), apresentando esta escala um índice de consistência interna de .92 para o primeiro momento e de .93 para o segundo momento do estudo.

**Enriquecimento trabalho-família.** Utilizou-se um total de nove itens do instrumento de Carlson, Kacmar, Wayne e Grzywacz (2006), tendo sido previamente validada na população portuguesa (Vieira, Lopez, & Matos, 2014). Foi pedido aos participantes que avaliassem cada item numa escala de *Likert* de cinco pontos (1 = *Discordo totalmente* a 5 = *Concordo totalmente*), sendo exemplos de itens: *O meu envolvimento com o meu trabalho ajuda-me a ganhar conhecimentos e isto ajuda-me a ser um melhor membro da minha família* e *O meu envolvimento com o meu trabalho põe-me com bom humor e isto ajuda-me a ser um melhor membro da minha família*. Esta escala apresenta um índice de consistência interna de .94 para o primeiro momento e de .96 para o segundo momento do estudo.

#### 4.2.2 Variável dependente

**Bem-estar.** Esta variável foi medida através de duas escalas: uma de *Satisfação geral com a vida*, de Diener, Emmons, Larsen e Griffin (1985) e uma de *Percepção de saúde*, de Ware, Davies-Avery e Donald (1978), ambas anteriormente utilizadas em contexto português (Carvalho & Chambel, 2014; Neto, 1992). A escala de *Satisfação geral com a vida* é composta por 5 itens, como: *Estou satisfeito com a minha vida* e *De muitas formas a minha vida está próxima do meu ideal*, tendo sido avaliada através de uma escala de *Likert* de sete pontos (1 = *Discordo fortemente* a 7 = *Concordo fortemente*), apresentando um índice de consistência interna de .89 para o primeiro momento e de .88 para o segundo momento. A escala de



*Percepção de saúde* é composta por quatro itens, sendo exemplos: *Sinto-me melhor do que nunca* e *A minha saúde é excelente*, avaliada através de uma escala de *Likert* de cinco pontos (1 = *Definitivamente falso* a 5 = *Definitivamente verdadeiro*), apresentando um índice de consistência interna de .91 para o primeiro momento e de .90 para o segundo momento do estudo.

#### **4.2.3 Variável moderadora**

***Insegurança de emprego.*** Esta variável foi aplicada partindo de uma adaptação da escala de De Witte (2000), anteriormente testada num estudo em Portugal (Chambel & Fontinha, 2009), fazendo uso de dois itens: *Sinto-me inseguro com o meu futuro neste emprego* e *Eu sinto que posso perder este emprego num futuro próximo*, tendo sido avaliada através de uma escala de *Likert* de cinco pontos (1 = *Discordo totalmente* a 5 = *Concordo totalmente*). Esta variável apresenta um índice de consistência interna de .78 para o segundo momento do estudo, não tendo sido utilizada no primeiro momento.

#### **4.2.4 Variável de controlo**

***Sexo.*** Anteriores investigações no campo da relação trabalho-família (Batt & Valcour, 2003) e ainda da insegurança de emprego (Gaunt & Benjamin, 2007) admitem que podem existir diferenças dependendo do sexo dos participantes. Deste modo, apesar desta variável não ter sido considerada na formulação das hipóteses, o seu efeito foi controlado de modo a que não enviesassem os resultados. O sexo foi então avaliado como variável *dummy* (mulheres = 0; homens = 1).

### **4.3 Análise de dados**

De modo a proceder-se à análise estatística dos dados, recorreu-se aos *softwares IBM SPSS* versão 25.0 e *IBM SPSS AMOS* versão 25.0 e ainda à ferramenta *Process* (Hayes, 2012). Numa primeira fase, através do programa *SPSS*, trataram-se os dados, determinou-se a validade dos mesmos e procedeu-se à análise de *missings*, removendo os valores em falta. Uma vez que todas as medidas utilizadas foram previamente validadas e testadas na população portuguesa, não se procedeu à realização de uma análise fatorial exploratória. Com recurso ao *AMOS*,

realizou-se a análise fatorial confirmatória, de modo a testar a adequação do modelo de medida. Em primeiro lugar, testou-se o modelo de medida teórico do momento T1, com quatro variáveis latentes, à amostra do estudo, ou seja, o modelo de medida teórico que relaciona as variáveis de conflito trabalho-família, enriquecimento trabalho-família, satisfação geral com a vida e percepção de saúde, sendo que a variável insegurança de emprego não foi aplicada no primeiro momento do estudo. De seguida, testou-se o mesmo para o T2, desta vez com cinco variáveis latentes, incluindo a insegurança de emprego. Em seguida, calcularam-se os testes de diferença do Qui-quadrado ( $\chi^2$ ) e os índices de ajuste adicionais, como o *Root Mean Squared Error of Approximation* (RMSEA), o *Comparative Fit Index* (CFI), o *Incremental Fit Index* (IFI) e o *Tucker-Lewis Index* (TLI). Segundo Byrne (2013), para CFI, IFI e TLI, valores iguais ou superiores a .9 e valores iguais ou inferiores a .08 para RMSEA indicam um bom ajuste do modelo. Após a primeira análise fatorial confirmatória, comparou-se o prévio modelo ao modelo de um fator, ou método comum, com as quatro variáveis latentes do momento T1 e com as cinco variáveis latentes do T2. Comparou-se ainda o primeiro modelo testado (i.e. modelo de medida teórico) ao modelo de dois fatores, onde, no T1, foram consideradas as variáveis latentes de relação trabalho-família e de bem-estar e, no T2, as anteriores com a variável latente moderadora, a insegurança de emprego. Através do AMOS, foram novamente calculados os testes de diferença e os índices de ajuste adicionais para ambos os modelos adicionais. Numa segunda fase, calcularam-se as *correlações de Pearson* e o índice de consistência interna, através dos *Alfas de Cronbach* para cada variável em estudo, com exceção da insegurança de emprego, no T1 e incluindo-a no T2. Com o objetivo de testar as hipóteses 1 e 2, recorreu-se à análise de regressões lineares hierárquicas, de maneira a testar as relações entre as variáveis independentes em T1 e as variáveis dependentes em T2. Num primeiro passo, foram controlados o sexo, a satisfação geral com a vida e a percepção de saúde em T1 e num segundo passo foi introduzido o conflito trabalho-família e o enriquecimento trabalho-família em T1. Por fim, utilizando a ferramenta SPSS Process (Hayes, 2012), foi realizado o teste de hipóteses 3 e 4, no qual foi analisada a moderação postulada no modelo teórico do segundo momento do presente estudo. Assim, averiguou-se o tamanho, direção e significância estatística dos efeitos de moderação da insegurança de emprego na relação entre o conflito trabalho-família e o enriquecimento trabalho-família em T1 e as dimensões de bem-estar em T2.

## 5. Resultados

### 5.1 Análise Fatorial Confirmatória

Com recurso ao programa *AMOS*, realizou-se a análise fatorial confirmatória, de modo a testar a validade do modelo de medida teórico com quatro variáveis latentes (i.e. conflito trabalho-família, enriquecimento trabalho-família, satisfação geral com a vida e percepção de saúde) no momento T1 e com cinco variáveis latentes (i.e. conflito trabalho-família, enriquecimento trabalho-família, satisfação geral com a vida, percepção de saúde e insegurança de emprego) no momento T2, cuja análise demonstrou índices de ajustamento adequados, comparativamente às análises dos modelos de um e de dois fatores, para ambos os momentos, como se pode averiguar na Tabela 1, correspondente a T1 ( $\chi^2 (455) = 1307.73$ ,  $p < .01$ ; RMSEA = .71, CFI = .91, IFI = .91, TLI = .91) e na Tabela 2, correspondente a T2 ( $\chi^2 (514) = 1375.94$ ,  $p < .01$ ; RMSEA = .07, CFI = .92, IFI = .92, TLI = .92). Comparando o modelo de medida teórico de ambos os momentos com os modelos de um fator e ainda de dois fatores (i.e. no T1 com as variáveis latentes de relação trabalho-família e de bem-estar; no T2 com as variáveis latentes de relação trabalho-família, de bem-estar e de insegurança de emprego), verificou-se um pior ajuste dos índices, como revelam a Tabela 1, referente a T1 e a Tabela 2, referente a T2. Deste modo, o modelo de medida teórico apresenta o melhor ajuste aos dados em ambos os momentos, pelo que estes são melhores explicados quando as variáveis latentes são analisadas como constructos teóricos distintos.

**Tabela 1**

*Comparação entre os Modelos de Medida Teórico, de Um Fator e de Dois Fatores em T1*

Modelos em T1	$\chi^2$	RMSEA	CFI	IFI	TLI
Modelo de Medida Teórico	$\chi^2 (455) = 1307.73^*$	.71	.91	.91	.91
Modelo de Um Fator	$\chi^2 (461) = 4704.41^*$	.16	.57	.57	.53
Modelo de Dois Fatores	$\chi^2 (460) = 3818.73^*$	.14	.66	.66	.63

\*  $p < .01$

**Tabela 2**

*Comparação entre os Modelos de Medida Teórico, de Um Fator e de Dois Fatores em T2*

Modelos em T2	$\chi^2$	RMSEA	CFI	IFI	TLI
Modelo de Medida Teórico	$\chi^2 (514) = 1375.94^*$	.67	.92	.92	.92
Modelo de Um Fator	$\chi^2 (524) = 5872.37^*$	.17	.53	.53	.49
Modelo de Dois Fatores	$\chi^2 (521) = 4884.97^*$	.15	.61	.6	.58

\*  $p < .01$

## 5.2 Estatística Descritiva e Correlações

Na Tabela 3 encontram-se representados a Média (M) e o Desvio-Padrão (DP) das variáveis na amostra em estudo em ambos os momentos do presente estudo. No que concerne ao conflito trabalho-família, os trabalhadores desta instituição bancária parecem ter uma percepção moderada do mesmo, sendo ligeiramente mais elevado no segundo momento do estudo, passados cinco anos (M = 2.73, DP = .76 em T1; M = 2.85, DP = .82 em T2, sendo que 2 equivale a *Poucas vezes* e 3 equivale a *Algumas vezes*). Relativamente ao enriquecimento trabalho-família, as respostas dos colaboradores parecem indicar que este é moderadamente elevado, revelando-se também mais elevado passados cinco anos (M = 3.30, DP = .74 em T1; M = 4.19 e DP = 1.33 em T2, em que 3 equivale a *Não concordo nem discordo* e 4 equivale a *Concordo*). Face ao bem-estar, relativamente à satisfação geral com a vida, as respostas revelam uma média mais baixa no segundo momento do estudo (M = 4.56, DP = 1.22 em T1; M = 4.40, DP = 1.22 em T2, em que 4 equivale a *Não concordo nem discordo* e 5 equivale a *Concordo ligeiramente*). Ainda relativamente ao bem-estar, a média da percepção de saúde revela-se, à semelhança da anterior, ligeiramente mais baixa no segundo momento (M = 3.48, DP = .83 em T1; M = 3.23, DP = .80 em T2, em que 3 equivale a *Nem verdadeiro nem falso*). Finalmente, no que concerne à variável moderadora, apenas testada em T2, a insegurança de emprego é percecionada pelos colaboradores da instituição bancária em questão como moderada (M = 3.43, DP = .92, em que 3 equivale a *Não concordo nem discordo*).

Com recurso ao Teste *T de Student* e à comparação de médias entre as variáveis em T1 e T2 (Tabela 4) verificaram-se diferenças nas médias do primeiro para o segundo momento. Observa-se como o conflito trabalho-família se apresenta significativamente superior no momento T2 ( $t [372] = -2.95, p = .00$ ), sendo que o mesmo acontece para o enriquecimento trabalho-família ( $t [372] = -13.22, p = .00$ ). Já para a perceção de saúde ( $t [372] = 5.46, p = .00$ ), esta revela-se significativamente superior no momento T1, sendo que o mesmo acontece para a satisfação geral com a vida ( $t [372] = 2.40, p = .02$ ).

Na Tabela 3 encontram-se ainda representadas as Correlações ( $r$ ) entre as cinco variáveis latentes estudadas em ambos os momentos do estudo, T1 e T2, sendo que a variável insegurança de emprego, ainda que apenas averiguada no segundo momento do estudo, foi analisada neste sentido com as variáveis de ambos os momentos. No geral, é possível observar um padrão de correlações em ambos os momentos do estudo. Averigua-se que o conflito trabalho-família se correlaciona negativamente com a satisfação geral com a vida ( $r = -.37, p < .01$  em T1;  $r = -.31, p < .01$  em T2) e com a perceção de saúde ( $r = -.37, p < .01$  em T1;  $r = -.36, p < .01$  em T2), sendo notória uma maior correlação em T2. Já o enriquecimento trabalho-família correlaciona-se positivamente com a satisfação geral com a vida ( $r = .54, p < .01$  em T1;  $r = .45, p < .01$  em T2) e com a perceção de saúde ( $r = .37, p < .01$  em T1;  $r = .25, p < .01$  em T2), apresentando uma maior correlação em T1. No que diz respeito às correlações com a variável moderadora, a insegurança de emprego, esta encontra-se positivamente correlacionada com o conflito trabalho-família ( $r = .17, p < .01$  em T1;  $r = .27, p < .01$  em T2), revelando-se mais forte no segundo momento. Vemos ainda como a insegurança de emprego se correlaciona negativamente com o enriquecimento trabalho-família ( $r = -.13, p < .05$  em T1;  $r = -.29, p < .01$  em T2), revelando-se mais forte em T1. No que diz respeito às dimensões de bem-estar, a insegurança de emprego apenas se correlaciona de modo significativo e negativo no segundo momento do estudo ( $r = -.12, p < .01$  para a satisfação geral com a vida;  $r = -.10, p < .05$  para a perceção de saúde).

Ainda com recurso à Tabela 3, observamos como a variável de controlo, o sexo, demonstrou relações significativas com a satisfação geral com a vida, em ambos os momentos do estudo ( $r = .12, p < .05$  em T1;  $r = .17, p < .01$  em T2), reforçando a necessidade de introduzir esta variável como uma variável controlo no âmbito destes estudos.

**Tabela 3**

*Média (M), Desvio-Padrão (DP) e Correlações (r) entre as Variáveis em Estudo em T1 e T2*

	M	DP	R								
			1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.
1. Sexo <sup>(a)</sup>	-	-									
2. CTF T1	2.73	.76	-.04								
3. ETF T1	3.30	.74	.05	-.44**							
4. Satisfação T1	4.56	1.22	.12*	-.37**	.54**						
5. Saúde T1	3.48	.83	-.03	-.37**	.37**	.46**					
6. CTF T2	2.85	.82	.00	.47**	-.13*	-.09	-.18**				
7. ETF T2	4.19	1.33	.08	-.15**	.31**	.15**	.03	-.40**			
8. Satisfação T2	4.40	1.22	.17**	-.19**	.23**	.40**	.08	-.31**	.45**		
9. Saúde T2	3.23	.80	.02	-.23**	.18**	.21**	.37**	-.36**	.25**	.32**	
10. Insegurança	3.43	.92	.08	.17**	-.13*	-.04	-.06	.27**	-.29**	-.12**	-.10*

Nota: N = 373. (a) Variável *dummy* (mulheres=0; homens=1); \*  $p < .05$  (2-tailed); \*\*  $p < .01$  (2-tailed).

**Tabela 4**

*Teste T de Student entre as médias das variáveis em T1 e T2*

	<i>t</i>	<i>p</i>
CTF – CTF T2	-2.95	.00
ETF – ETF T2	-13.22	.00
Satisfação – Satisfação T2	2.40	.02
Saúde – Saúde T2	5.46	.00

### 5.3 Teste de hipóteses

De modo a testar as hipóteses 1 e 2, realizou-se uma análise das regressões lineares hierárquicas (Tabela 5), tendo sido introduzido, num primeiro passo, o sexo, a satisfação geral com a vida e a percepção de saúde de T1 como variáveis de controlo. Num segundo passo, foram introduzidas as variáveis independentes, conflito trabalho-família e enriquecimento trabalho-família em T1. A primeira hipótese do presente estudo prendia-se com a existência de um efeito

direto e negativo entre o conflito trabalho-família e o bem-estar (satisfação geral com a vida e percepção de saúde) da população em estudo. Analisando a Tabela 5, observamos que o conflito trabalho-família de T1 não se relaciona significativamente com a satisfação geral com a vida de T2 ( $B = -.05, p = .32$ ) mas relaciona-se negativa e significativamente com a percepção de saúde de T2 ( $B = -.11, p = .04$ ). Relativamente ao enriquecimento trabalho-família de T1, este não apresenta uma relação significativa nem com a satisfação geral com a vida de T2 ( $B = .02, p = .68$ ) nem com a percepção de saúde de T2 ( $B = .04, p = .44$ ). Estes resultados indicam que tanto o conflito como o enriquecimento de T1 não explicam a satisfação geral com a vida sentida em T2. No entanto, o conflito trabalho-família de T1 é explicativo de piores níveis de percepção de saúde em T2, ainda que o enriquecimento não o seja. Deste modo, a nossa primeira hipótese foi parcialmente suportada, uma vez que o conflito trabalho-família se relaciona de modo significativo e negativo com a percepção de saúde em T2. No entanto, a segunda hipótese do estudo não foi suportada.

Para teste das hipóteses 3 e 4, recorreu-se ao *SPSS Process* (Hayes, 2012) para proceder ao teste das hipóteses, testando-se um modelo de moderação, o modelo 1 de moderação simples, tendo sido controladas as variáveis dependentes no momento T1, no qual a insegurança de emprego se propõe a desempenhar um papel moderador na relação entre o conflito trabalho-família e o enriquecimento trabalho-família de T1 e a satisfação geral com a vida e percepção de saúde de T2 (Tabela 6).

**Tabela 5**

*Regressões Lineares Hierárquicas das Variáveis de Controlo em T1 para CTF*

	Satisfação T2		Saúde T2	
	<i>B</i>	<i>B</i>	<i>B</i>	<i>B</i>
<b>1º Passo</b>				
Sexo	.13**	.13**	.03	.02
Satisfação T1	.38**	.36**	-	-
Saúde T1	-	-	.37**	.33**
<b>2º Passo</b>				
CTF T1	-	-.05	-	-.11*
<i>F</i>	38.47**	25.97**	29.97**	21.51**
<i>Adjusted R Square</i>	.17**	.17	.14**	.14*
<i>R Square Change</i>	.17**	.00	.14**	.00*

\*  $p < .05$  (2-tailed); \*\*  $p < .01$  (2-tailed).

**Tabela 6***Regressões Lineares Hierárquicas das Variáveis de Controlo em T1 para ETF*

	Satisfação T2		Saúde T2	
	<i>B</i>	<i>B</i>	<i>B</i>	<i>B</i>
<b>1º Passo</b>				
Sexo	.13**	.13**	.03	.02
Satisfação T1	.38**	.37**	-	-
Saúde T1	-	-	.37**	.36**
<b>2º Passo</b>				
ETF T1	-	.02	-	.04
<i>F</i>	38.47**	25.64**	29.97**	20.16**
<i>Adjusted R Square</i>	.17**	.17	.14**	.13
<i>R Square Change</i>	.17**	.00	.14**	.00

\*  $p < .05$  (2-tailed); \*\*  $p < .01$  (2-tailed).**Tabela 7***Análise de Efeito e Moderação entre as Variáveis em Estudo*

	Satisfação T2*CTF T1 ( $R^2 = .20, p < .01$ )				Saúde T2*CTF T1 ( $R^2 = .16, p < .01$ )			
	<i>B</i>	SE	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>B</i>	SE	<i>t</i>	<i>p</i>
<b>CTF T1</b>	-.04	.08	-.47	.64	-.10	.06	-1.87	.06
<b>Insegurança</b>	-.21	.06	-3.32	.00	-.06	.04	-1.36	.17
<b>CTF T1*Inseg</b>	.24	.08	.30	.76	.07	.05	1.39	.16
<b>Sexo</b>	.34	.12	2.96	.00	.46	.08	.59	.56
<b>Satisfação T1</b>	.37	.05	7.20	.00	-	-	-	-
<b>Saúde T1</b>	-	-	-	-	.33	.05	6.52	.00

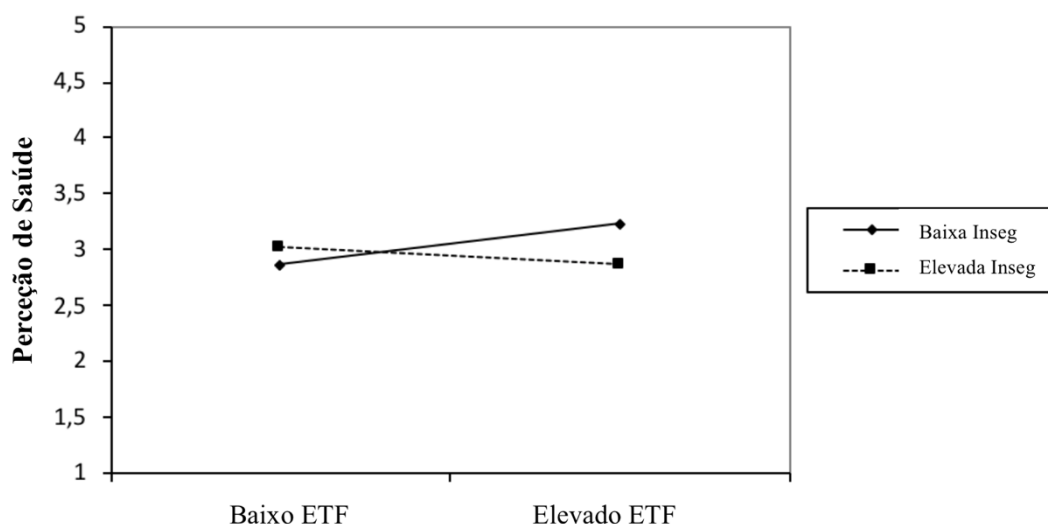
	Satisfação T2*ETF T1 ( $R^2 = .20, p < .01$ )				Saúde T2*ETF T1 ( $R^2 = .16, p < .01$ )			
	<i>B</i>	SE	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>B</i>	SE	<i>t</i>	<i>p</i>
<b>ETF T1</b>	-.00	.09	-.01	.10	.06	.06	.98	.33
<b>Insegurança</b>	-.21	.06	-3.34	.00	-.05	.04	-1.23	.22
<b>ETF T1*Inseg</b>	-.02	.09	-.23	.83	-.13	.06	-2.20	.03
<b>Sexo</b>	.34	.12	2.95	.00	.05	.08	.60	.55
<b>Satisfação T1</b>	.37	.06	6.70	.00	-	-	-	-
<b>Saúde T1</b>	-	-	-	-	.34	.05	6.87	.00



Relativamente à terceira hipótese da investigação, esta pressupunha uma moderação do efeito negativo por parte da insegurança de emprego na relação entre o conflito trabalho-família e o bem-estar (satisfação geral com a vida e percepção de saúde) dos trabalhadores da banca ao longo tempo, na medida em que esta relação seria mais forte nas situações de elevada insegurança. De modo a analisar este efeito moderador e por se tratar de um estudo longitudinal, foram controladas as variáveis sexo, satisfação geral com a vida e percepção de saúde do primeiro momento. De acordo com a Tabela 7, a insegurança de emprego em T2 não se revelou um moderador significativo, na medida em que a interação entre a mesma e o conflito trabalho-família na satisfação geral com a vida foi de  $B = .24, p = .76$  e de  $B = .07, p = .16$  na percepção de saúde, de modo que a H3 não é suportada pelos resultados. Finalmente, no que concerne à H4, que pressupõe que o papel moderador da insegurança de emprego influencia a relação entre o enriquecimento trabalho-família de T1 e os níveis de bem-estar (satisfação geral com a vida e percepção de saúde) passados cinco anos, na medida em que esta relação seria mais fraca nas situações de elevada insegurança, foi parcialmente suportada pelos resultados. Observamos, na Tabela 7, que este papel moderador da insegurança de emprego em T2, na influência do enriquecimento trabalho-família em T1 na percepção da saúde é significativa ( $B = -.13, p = .03$ ), ainda que não o seja na satisfação geral com a vida ( $B = -.02, p = .83$ ). É possível observar, através do Gráfico 1, a interação e efeito de diferentes níveis de insegurança de emprego (baixa insegurança e elevada insegurança) na influência do enriquecimento trabalho-família em T1 na percepção de saúde dos trabalhadores em T2. Com recurso ao mesmo, é possível observar que na situação de elevada insegurança, ter baixo ou alto enriquecimento não contribui para alterar significativamente a percepção de saúde dos trabalhadores. No entanto, nas situações de baixa insegurança, ter elevado enriquecimento trabalho-família conduz a uma melhor percepção de saúde do que ter baixo enriquecimento trabalho-família. Face a estes resultados, podemos concluir que, tal como pressuposto na quarta hipótese, a insegurança de emprego atua como um *buffer* na influência do enriquecimento trabalho-família na percepção de saúde, amortizando o seu efeito positivo cinco anos mais tarde.

### Gráfico 1

*Interação entre o Enriquecimento Trabalho-Família e a Insegurança de Emprego e o seu Efeito na Percepção de Saúde*



Por outro lado, e para além das nossas hipóteses, observa-se ainda uma relação negativa e significativa da insegurança de emprego na satisfação geral com a vida ( $B = -.21, p = .00$ ).

## 6. Discussão

Com recurso a uma amostra de trabalhadores de uma instituição bancária analisada em dois momentos – 2012 e 2017 – o presente estudo propôs-se a testar o papel moderador da insegurança de emprego na influência da relação trabalho-família (conflito e enriquecimento) no bem-estar dos trabalhadores (satisfação geral com a vida e percepção de saúde). Tal como esperado, os nossos resultados sugerem que o conflito trabalho-família influencia de modo negativo a percepção de saúde destes trabalhadores. Mais interessante, observou-se que a insegurança de emprego atua como moderadora da influência do enriquecimento trabalho-família na percepção de saúde, verificando-se que quando existe maior percepção de insegurança, a influência positiva do enriquecimento trabalho-família na saúde deixa de ser significativa.

Em primeiro lugar, observámos que, tal como esperado, o conflito trabalho-família influenciou a percepção de saúde passados cinco anos. Este resultado vem reforçar os resultados

de outros estudos longitudinais que testaram este efeito nefasto do conflito trabalho-família no bem-estar e saúde, mas com intervalos de tempo mais curtos, nomeadamente de seis meses (Grant-Vallone & Donaldson, 2001) de um ano (Kinnunen, Geurts, & Mauno, 2004), de um a seis meses (Matthews, Wayn, & Ford, 2014) e ainda de um ano e meio (Neto et al., 2016). Assim, o presente estudo fornece evidências para um período de tempo mais longo, reforçando que, de um ponto de vista prático, a Gestão de Recursos Humanos nas empresas deve ter em consideração o efeito do conflito trabalho-família no bem-estar dos trabalhadores, que se faz sentir não só a curto como a longo-prazo.

Em segundo lugar e de um modo inovador, verificámos que o efeito positivo do enriquecimento trabalho-família na perceção de saúde dos trabalhadores é atenuado pelo efeito da insegurança de emprego. Como referimos, independentemente de se sentir baixo ou elevado enriquecimento, este não altera significativamente a perceção de saúde dos trabalhadores quando estes se encontram na presença de elevada insegurança de emprego. De acordo com a Teoria da Conservação de Recursos (Hobfoll & Shirom, 2001), o enriquecimento, sendo um recurso facilitador da relação trabalho-família, permite um melhor desempenho em múltiplos papéis, fornecendo aos indivíduos recursos que os ajudem a lidar com as exigências associadas ao desempenho de outros papéis (Geurts & Demerouti, 2003). No entanto, em situações de exposição a um elevado *stressor* que representa uma ameaça de perda de recursos, como é o exemplo da insegurança de emprego, um recurso como o enriquecimento deixa de ter influência nos níveis de bem-estar (Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001). Estes resultados são relevantes para os campos de investigação da insegurança de emprego, da relação trabalho-família e da saúde ocupacional, sendo do interesse da Gestão de Recursos Humanos das empresas considerar como estas dimensões se relacionam e ainda entender como a saúde dos seus colaboradores pode ser por elas influenciada.

No entanto, vários dos nossos pressupostos não foram suportados pelos resultados. Em primeiro lugar, não observámos influência direta do conflito trabalho-família na satisfação geral com a vida nem do enriquecimento trabalho-família na saúde ou na satisfação geral com a vida dos trabalhadores. Uma das explicações pode ser o facto de a satisfação geral com a vida ser uma variável de avaliação cognitiva global que sofre influência de muitos aspetos da vida do indivíduo, não refletindo a influência específica destas variáveis relacionadas com a gestão do papel profissional e familiar, num prazo tão longo como o que foi avaliado. Durante este período de cinco anos, diferentes aspetos do ciclo de vida dos indivíduos, da vida familiar e ainda características do próprio trabalho poderão ter sofrido alterações, podendo ser determinantes na explicação da satisfação geral com a vida reportada. Tal como sugerido por

Allen, Herst, Bruck e Sutton (2000), estudos longitudinais devem focar-se nas mudanças sofridas nestes contextos da vida dos indivíduos, uma vez que poderão influenciar não só a conciliação entre a vida profissional e familiar como a sua relação com o bem-estar. Por outro lado, também contrariamente ao esperado, verificámos que o efeito do conflito trabalho-família nos níveis de bem-estar dos trabalhadores não está dependente dos níveis de insegurança por eles sentidos. De facto, estes dois *stressores* parecem atuar de forma independente no bem-estar dos trabalhadores, não existindo interação entre ambos. Uma explicação poderá relacionar-se com o facto dos dois *stressores* (i.e. conflito trabalho-família e insegurança de emprego) não terem sido avaliados em simultâneo, uma vez que a insegurança de emprego apenas foi analisada em T2. Deste modo, concluímos que o conflito trabalho-família influencia a perceção de saúde dos trabalhadores cinco anos depois e a insegurança de emprego apresenta uma relação simultânea e negativa com a satisfação geral com a vida, tal como estudado e visto em anteriores meta-análises (Cheng & Chan, 2008; De Witte, 2005; De Witte, Pienaar, & De Cuyper, 2016; Sverke, Hellgren, & Näswall, 2002).

### **6.1 Limitações e Sugestões para Estudos Futuros**

Este estudo apresenta algumas limitações. Em primeiro lugar, o facto da amostra (N = 373) representar uma percentagem reduzida em relação aos participantes do primeiro momento (N = 1885) constitui uma dificuldade para a generalização dos resultados. Em segundo lugar, sendo que todas as respostas foram obtidas na mesma instituição bancária e no mesmo país, não se verifica uma diversidade em termos de setor e de cultura. Estudos futuros poderão assim comparar não só amostras dentro de diferentes instituições bancárias dentro do mesmo país como entre diferentes países. Em terceiro lugar, neste estudo apenas se incluiu a direção trabalho-família e não a família-trabalho, podendo esta outra direção ajudar a explicar o bem-estar dos indivíduos ao longo do tempo. Em quarto lugar, como já referido, o tempo de intervalo que separa os dois momentos do estudo pode ser explicativo do facto de os resultados não terem suportado inteiramente as hipóteses propostas. Uma vez que a relação trabalho-família depende não só do ciclo de vida dos indivíduos como de aspetos demográficos e características familiares que não foram analisadas por razões de confidencialidade, seria interessante ultrapassar esta limitação através da análise e controlo de aspetos como o estado civil (i.e. solteiro, casado, divorciado, viúvo) e a parentalidade (i.e. número de filhos). Seria ainda importante o controlo de aspetos do trabalho e, principalmente, mudanças ocorridas nesse contexto. Tendo em conta as mudanças pelas quais a instituição passou, é provável que estas

possam explicar o modo como a relação trabalho-família pode influenciar o bem-estar dos colaboradores. Reforçamos assim, uma vez mais, a necessidade de que futuros estudos analisem não apenas questões pessoais e familiares, mas ainda laborais, uma vez que estas podem explicar os efeitos a nível de bem-estar. Em quinto lugar, apontamos como limitação o método de auto-avaliação e auto-reporte utilizado, o qual pode levar a um viés do método comum (Podsakoff, MacKenzie, Lee, & Podsakoff, 2003). Sendo que os nossos principais resultados dizem respeito à perceção de saúde, novas investigações poderiam não só fazer diferenciação entre saúde física e saúde mental, como Minnotte e Yucel (2018), como partir de dados que não se baseassem apenas na auto-avaliação. Em sexto, o presente estudo apenas analisou o efeito da insegurança de emprego no segundo momento do estudo. Tal deve-se à relevância de analisar este efeito nesta amostra específica no segundo momento e não no primeiro, ainda que o primeiro tenha coincidido com o início da grande crise económica do qual Portugal foi alvo. Como anteriormente referido, a população bancária, desde sempre vista como segura do seu emprego e capaz de construir longas carreiras na instituição empregadora, viu-se afetada pela crise económica, tornando-se assim relevante de analisar o efeito que a incerteza de futuro no local de trabalho tem em outros campos das suas vidas. Posto isto, este aspeto pode representar uma limitação, sendo que futuros estudos poderão analisar o seu efeito nos dois diferentes momentos e ainda observar como este se desenvolve de um primeiro para um segundo momento e, tal como já referido, fazê-lo com um intervalo de tempo mais curto.

Ainda no que concerne a estudos futuros, salientamos o facto de neste estudo se ter analisado a insegurança de emprego na perspetiva quantitativa, ao contrário de Hu, Jiang, Probst e Liu (2018), que fizeram uma diferenciação entre esta e a insegurança de emprego qualitativa, que diz respeito à perda de aspetos valorizados no emprego (De Witte, Pienaar, & De Cuyper, 2016; Hellgren, Sverke, & Isaksson, 1999; Sverke, Hellgren, & Näswall, 2002). Estudos futuros poderão fazer diferenciação neste sentido, de modo a determinar qual o tipo de insegurança que tem mais influência na relação trabalho-família e bem-estar dos trabalhadores ao longo do tempo.

Em termos de diferenças de idade e antiguidade e uma vez que a presente amostra é, no segundo momento, maioritariamente constituída por indivíduos com idades entre os 46 e os 55 anos e com uma antiguidade na empresa compreendida entre os 20 e 30 anos, seria interessante analisar como diferentes gerações percecionam a insegurança de emprego e a relação trabalho-família. Anteriores estudos chegaram à conclusão de que indivíduos mais jovens se sentiam mais seguros do que indivíduos mais velhos, seja em relação à segurança laboral (Buonocore, Russo, & Ferrara, 2015; Fullerton & Wallace, 2007) como à segurança

financeira (Cheng & Chan, 2008), o que se pode dever à facilidade que as gerações mais jovens têm em aprender novas competências e trocar de carreira, não os tornando tão dependentes do presente emprego como gerações que já se encontrem há mais tempo no mercado de trabalho.

Assim, considera-se importante dar continuidade a esta linha de investigação, de modo a que se continue a explorar os *stressores* e os recursos que influenciam o bem-estar dos trabalhadores de hoje, sendo que, mais que nunca, o trabalho tem uma grande influência em todos os aspetos de vida dos indivíduos. Em termos práticos, seria também interessante analisar práticas já implementadas nas empresas e a perceção que os trabalhadores têm relativamente às mesmas no que concerne à relação trabalho-família, insegurança de emprego e seus *outcomes* a nível de bem-estar.

## **6.2 Implicações Práticas**

Como principal resultado, observou-se como os efeitos positivos do enriquecimento trabalho-família deixavam de ser tão significativos no que diz respeito à perceção de saúde, quando percecionada insegurança de emprego pelos trabalhadores da banca. No geral, demonstrou-se como a Teoria da Conservação de Recursos (Hobfoll & Shirom, 2001) explica a influência da relação trabalho-família na perceção de saúde dos indivíduos ao longo do tempo. É, assim, importante que, no âmbito da Gestão de Recursos Humanos das empresas, seja dada atenção a estes fatores e ao modo como se relacionam e influenciam a saúde dos seus colaboradores. Deste modo, poderão não só identificar como resolver antecedentes da insegurança de emprego e ainda desenvolver, no seio organizacional, ferramentas e práticas que não só previnam como reduzam esta insegurança. No entanto e de um modo generalizado, esta investigação fornece evidências à Gestão de Recursos Humanos de todos e quaisquer setores, na medida em que é cada vez mais significativo e importante manter um bom equilíbrio a nível dos campos trabalho-família, uma vez que, tal como os resultados do presente estudo o indicam, verificou-se um agravamento tanto dos níveis de conflito como de enriquecimento trabalho-família, levando-nos a pensar como o bem-estar futuro destes trabalhadores pode estar ameaçado.

## 7. Referências Bibliográficas

- Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: a review and agenda for future research. *Journal of occupational health psychology*, 5(2), 278. doi: 10.1037//1076-8998.5.2.278
- Althouse, B. M., Allem, J. P., Childers, M. A., Dredze, M., & Ayers, J. W. (2014). Population health concerns during the United States' great recession. *American journal of preventive medicine*, 46(2), 166-170. doi: 10.1016/j.ampre.2013.10.008
- Armstrong- Stassen, M. (1994). Coping with transition: A study of layoff survivors. *Journal Of Organizational Behavior*, 15(7), 597-621. doi:10.1002/job.4030150705
- Aryee, S., Srinivas, E. S., & Tan, H. H. (2005). Rhythms of life: antecedents and outcomes of work-family balance in employed parents. *Journal of applied psychology*, 90(1), 132. doi: 10.1037/0021-9010.90.1.132
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Burke, R. (2009). Workaholism and relationship quality: A spillover-crossover perspective. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(1), 23. doi: 10.1037/a0013290
- Bamberger, S. G., Vinding, A. L., Larsen, A., Nielsen, P., Fonager, K., Nielsen, R. N., Ryom, P. & Omland, Ø. (2012). Impact of organisational change on mental health: a systematic review. *Occupational & Environmental Medicine*, 69(8), 592-598. doi: 10.1136/oemed-2011-100381

- Batt, R., & Valcour, P. M. (2003). Human resources practices as predictors of work- family outcomes and employee turnover. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 42(2), 189-220. doi: 10.1111/1468-232x.00287
- Broom, D. H., D'souza, R. M., Strazdins, L., Butterworth, P., Parslow, R., & Rodgers, B. (2006). The lesser evil: bad jobs or unemployment? A survey of mid-aged Australians. *Social science & medicine*, 63(3), 575-586. doi: 10.1016/j.socscimed.2006.02.003
- Buonocore, F., Russo, M., & Ferrara, M. (2015). Work–family conflict and job insecurity: are workers from different generations experiencing true differences?. *Community, Work & Family*, 18(3), 299-316. doi: 10.1080/13668803.2014.981504
- Burchell, B. (2011). A temporal comparison of the effects of unemployment and job insecurity on wellbeing. *Sociological Research Online*, 16(1), 1-13. doi: 10.5153/sro.2277
- Burgard, S. A., Brand, J. E., & House, J. S. (2009). Perceived job insecurity and worker health in the United States. *Social science & medicine*, 69(5), 777-785. doi: 10.1016/j.socscimed.2009.06.029
- Byrne, B. M. (2013). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming* (2nd Ed). New York: Routledge. doi: 10.4324/9781410600219



- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H., & Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work–family interface: Development and validation of a work–family enrichment scale. *Journal of vocational behavior*, 68(1), 131-164. doi: 10.1016/j.jvb.2005.02.002
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work–family conflict. *Journal of Vocational behavior*, 56(2), 249-276. doi: 10.1006/jvbe.1999.1713
- Carr, E., & Chung, H. (2014). Employment insecurity and life satisfaction: The moderating influence of labour market policies across Europe. *Journal of European Social Policy*, 24(4), 383-399. doi: 10.1177/0958928714538219
- Carvalho, V. S., & Chambel, M. J. (2014). Work-to-family enrichment and employees' well-being: High performance work system and job characteristics. *Social Indicators Research*, 119(1), 373-387. doi: 10.1007/s11205-013-0475-8
- Chambel, M. J., & Fontinha, R. (2009). Contingencies of contingent employment: Psychological contract, job insecurity and employability of contracted workers. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 25(3), 207-217. doi: 10.4321/s1576-59622009000300002
- Cheng, G. H. L., & Chan, D. K. S. (2008). Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review. *Applied Psychology*, 57(2), 272-303. doi: 10.1111/j.1464-0597.2007.00312.x

- Clench-Aas, J., & Holte, A. (2017). The financial crisis in Europe: impact on satisfaction with life. *Scandinavian journal of public health*, 45(18), 30-40. doi: 10.1177/1403494817718692
- De Witte, H. (1999). Job insecurity and psychological well-being: Review of the literature and exploration of some unresolved issues. *European Journal of work and Organizational psychology*, 8(2), 155-177. doi: 10.1080/135943299398302
- De Witte, H. (2000). Work ethic and job insecurity: Assessment and consequences for well-being, satisfaction and performance at work. *From group to community*, 325-350.
- De Witte, H. (2005). Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *SA Journal of Industrial Psychology*, 31(4), 1-6. doi: 10.4102/sajip.v31i4.200
- De Witte, H., Pienaar, J., & De Cuyper, N. (2016). Review of 30 years of longitudinal studies on the association between job insecurity and health and well-being: is there causal evidence?. *Australian Psychologist*, 51(1), 18-31. doi: 10.1111/ap.12176
- Demerouti, E., Bakker, A. B., & Bulters, A. J. (2004). The loss spiral of work pressure, work-home interference and exhaustion: Reciprocal relations in a three-wave study. *Journal of Vocational behavior*, 64(1), 131-149. doi: 10.1016/s0001-8791(03)00030-7

- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied psychology*, 86(3), 499. doi: 10.1037//0021-9010.86.3.499
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological bulletin*, 95(3), 542. doi: 10.1037//0033-2909.95.3.542
- Diener, E., & Diener, C. (1996). Most people are happy. *Psychological Science*, 7, 181–185. doi: 10.1111/j.1467-9280.1996.tb00354.x
- Diener, E. D., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of personality assessment*, 49(1), 71-75. doi: 10.1207/s15327752jpa4901\_13
- Diener, E., & Lucas, R. E. (2000). Subjective emotional well-being. *Handbook of emotions*, 2, 325-337.
- Diener, E., Scollon, C. N., & Lucas, R. E. (2009). The evolving concept of subjective well-being: The multifaceted nature of happiness. *Assessing well-being* (pp. 67-100). Springer, Dordrecht. doi: 10.1007/978-90-481-2354-4\_4
- Diener, E., Suh, E., & Oishi, S. (1997). Recent findings on subjective well-being. *Indian journal of clinical psychology*, 24, 25-41.

- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of management review*, 25(1), 178-199.
- Ellonen, N., & Nätti, J. (2015). Job insecurity and the unemployment rate: Micro-and macro-level predictors of perceived job insecurity among Finnish employees 1984–2008. *Economic and Industrial Democracy*, 36(1), 51-71. doi: 10.1177/0143831x13495720
- Eurofound, I. L. O. (2017). *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*. Luxembourg, Geneva.
- Ferrie, J. E., Westerlund, H., Virtanen, M., Vahtera, J., & Kivimäki, M. (2008). Flexible labor markets and employee health. *SJWEH Supplements*, (6), 98-110.
- Fornell, B., Correa, M., del Amo, M. P. L., & Martín, J. J. (2018). Influence of changes in the Spanish labor market during the economic crisis (2007–2011) on perceived health. *Quality of Life Research*, 1-11. doi: 10.1007/s11136-018-1824-5
- Frone, M. R. (2000). Work–family conflict and employee psychiatric disorders: The national comorbidity survey. *Journal of Applied psychology*, 85(6), 888. doi: 10.1037//0021-9010.85.6.888

- Frone, M. R., Russell, M., & Barnes, G. M. (1996). Work–family conflict, gender, and health-related outcomes: A study of employed parents in two community samples. *Journal of occupational health psychology*, 1(1), 57. doi: 10.1037//1076-8998.1.1.57
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1997). Relation of work–family conflict to health outcomes: A four- year longitudinal study of employed parents. *Journal of Occupational and Organizational psychology*, 70(4), 325-335. doi: 10.1111/j.2044-8325.1997.tb00652.x
- Fullerton, A. S., & Wallace, M. (2007). Traversing the flexible turn: US workers’ perceptions of job security, 1977–2002. *Social Science Research*, 36(1), 201-221. doi: 10.1016/j.ssresearch.2005.09.005
- Gaunt, R., & Benjamin, O. (2007). Job insecurity, stress and gender: The moderating role of gender ideology. *Community, Work and Family*, 10(3), 341-355. doi: 10.1080/13668800701456336
- Geurts, S. A., & Demerouti, E. (2003). Work/non-work interface: A review of theories and findings. *The handbook of work and health psychology*, 2, 279-312. doi: 10.1002/0470013400.ch14
- Glavin, P. (2015). Perceived job insecurity and health: Do duration and timing matter?. *The Sociological Quarterly*, 56(2), 300-328. doi: 10.1111/tsq.12087

- Goode, W. J. (1960). A theory of role strain. *American sociological review*, 483-496. doi: 10.2307/2092933
- Grant-Vallone, E. J., & Donaldson, S. I. (2001). Consequences of work-family conflict on employee well-being over time. *Work & stress*, 15(3), 214-226. doi: 10.1080/02678370110066544
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management review*, 9(3), 438-448. doi: 10.5465/amr.1984.4279673
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (2010). Evolution of research on job insecurity. *International Studies of Management & Organization*, 40(1), 6-19. doi: 10.2753/imo0020-8825400101
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10(1), 76-88. doi: 10.5465/amr.1985.4277352
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. (2006). When Work and Family are Allies: a Theory of Work-family Enrichment. *Academy of Management Review*. doi: 10.5465/amr.2006.19379625
- Grzywacz, J. G. (2000). Work-family spillover and health during midlife: is managing conflict everything?. *American Journal of Health Promotion*, 14(4), 236-243. doi: 10.4278/0890-1171-14.4.236

- Grzywacz, J. G., Almeida, D. M., & McDonald, D. A. (2002). Work–family spillover and daily reports of work and family stress in the adult labor force. *Family relations*, 51(1), 28-36. doi: 10.1111/j.1741-3729.2002.00028.x
- Grzywacz, J. G., & Bass, B. L. (2003). Work, family, and mental health: Testing different models of work- family fit. *Journal of marriage and family*, 65(1), 248-261. doi: 10.1111/j.1741-3737.2003.00248.x
- Hakanen, J. J., & Schaufeli, W. B. (2012). Do burnout and work engagement predict depressive symptoms and life satisfaction? A three-wave seven-year prospective study. *Journal of affective disorders*, 141(2-3), 415-424. doi: 10.1016/j.jad.2012.02.043
- Handaja, Y., & De Witte, H. (2007). Quantitative and qualitative job insecurity: Associations with job satisfaction and mental well-being. *Gedrag & Organisatie*, 20(2), 137-159.
- Hayes, A. F. (2012). *PROCESS: A versatile computational tool for observed variable mediation, moderation, and conditional process modeling*. Retrieved from <http://www.afhayes.com/public/process2012>.
- Hellgren, J., Sverke, M., & Isaksson, K. (1999). A two-dimensional approach to job insecurity: Consequences for employee attitudes and well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 179-195. doi: 10.1080/135943299398311
- Hobfoll, S. E., & Shirom, A. (2001). Conservation of resources theory: Applications to stress and management in the workplace. doi: 10.1016/b978-012373947-6.00093-3

- Höge, T., Sora, B., Weber, W. G., Peiró, J. M., & Caballer, A. (2015). Job insecurity worries about the future, and somatic complaints in two economic and cultural contexts: A study in Spain and Austria. *International Journal of Stress Management*, 22(3), 223. doi: 10.1037/a0039164
- Hu, S., Jiang, L., Probst, T. M., & Liu, M. (2018). The relationship between qualitative job insecurity and subjective well-being in Chinese employees: The role of work–family conflict and work centrality. *Economic and Industrial Democracy*, 0143831X18759793. doi: 10.1177/0143831x18759793
- Hughes, D., & Galinsky, E. (1994). Work experiences and marital interactions: Elaborating the complexity of work. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 423–438. doi: 10.1002/job.4030150507
- International Labour Organization [ILO]. (1981). Workers with Family Responsibilities Convention, 1981 (No. 156). *International Labour Organization*. Retrieved from <https://www.ilo.org/>. doi: 10.5771/9783845266190-1158
- Jacobson, D. (1991). The conceptual approach to job insecurity [w:] Hartley J., Jacobson D., Klandermans B., van Vuuren, T.(red.): *Job insecurity. Coping with jobs at risk*.
- Jahoda, M. (1982). *Employment and unemployment: A social-psychological analysis*. Cambridge: Cambridge University Press. doi: 10.1017/s0047279400022935



- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. Oxford, England: John Wiley. doi: 10.2307/2391654
- Karasek, R., Brisson, C., Kawakami, N., Houtman, I., Bongers, P., & Amick, B. (1998). The Job Content Questionnaire (JCQ): an instrument for internationally comparative assessments of psychosocial job characteristics. *Journal of occupational health psychology*, 3(4), 322. doi: 10.1037//1076-8998.3.4.322
- Keyes, C. L., Shmotkin, D., & Ryff, C. D. (2002). Optimizing well-being: the empirical encounter of two traditions. *Journal of personality and social psychology*, 82(6), 1007. doi: 10.1037//0022-3514.82.6.1007
- Kinnunen, U., Geurts, S., & Mauno, S. (2004). Work-to-family conflict and its relationship with satisfaction and well-being: A one-year longitudinal study on gender differences. *Work & Stress*, 18(1), 1-22. doi: 10.1080/02678370410001682005
- Kondo, N., Subramanian, S. V., Kawachi, I., Takeda, Y., & Yamagata, Z. (2008). Economic recession and health inequalities in Japan: analysis with a national sample, 1986–2001. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 62(10), 869-875. doi: 10.1136/jech.2007.070334
- Korkeamäki, O., & Kyyrä, T. (2014). A distributional analysis of earnings losses of displaced workers in an economic depression and recovery. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 76(4), 565-588. doi: 10.1111/obes.12028

- Kuroki, M. (2015). Perceptions of Job Insecurity before, during, and after the Great Recession. *WorkingUSA*, 18(4), 665-674. doi: 10.1111/wusa.12218
- Lindblom, T., & Lindblom, A. (2017). Life satisfaction during the economic crisis. *Research on Finnish Society*, 10, pp. 145-162.
- Matthews, R. A., Wayne, J. H., & Ford, M. T. (2014). A work–family conflict/subjective well-being process model: A test of competing theories of longitudinal effects. *Journal of Applied Psychology*, 99(6), 1173. doi: 10.1037/a0036674
- Minnotte, K. L., & Yucel, D. (2018). Work–Family Conflict, Job Insecurity, and Health Outcomes Among US Workers. *Social Indicators Research*, 139(2), 517-540. doi: 10.1007/s11205-017-1716-z
- Mirowsky, J., & Ross, C. E. (2003). *Social causes of psychological distress*. Transaction Publishers. doi: 10.4324/9781315129464
- Neto, F. (1992). The Satisfaction with life scale: Psychometrics properties in an adolescent sample. *Journal of Youth and Adolescence*, vol. 22(2), pp. 125-134. doi: 10.1007/bf01536648
- Neto, M., Carvalho, V. S., Chambel, M. J., Manuel, S., Miguel, J. P., & de Fátima Reis, M. (2016). Work-family conflict and employee well-being over time: The loss spiral effect. *Journal of occupational and environmental medicine*, 58(5), 429-435. doi: 10.1097/jom.0000000000000707

- Pearlin, L. I., & Bierman, A. (2013). Current issues and future directions in research into the stress process. In *Handbook of the sociology of mental health* (pp. 325-340). Springer, Dordrecht. doi: 10.1007/978-94-007-4276-5\_16
- Pförtner, T. K. (2017). Trends in the association between precarious employment and self-rated health in Germany. *European Journal of Public Health*, 27(suppl\_3). doi: 10.1093/eurpub/ckx187.089
- Pichault, F., & Pleyers, M. (2010). Pour en finir avec la génération Y. *Enquête sur une représentation managériale. Actes du XXIe congrès de l'AGRH*. doi: 10.3917/geco.108.0039
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of applied psychology*, 88(5), 879. doi: 10.1037/0021-9010.88.5.879
- Probst, T. M. (2003). Exploring employee outcomes of organizational restructuring: A Solomon four-group study. *Group & Organization Management*, 28(3), 416-439. doi: 10.1177/1059601102250825
- Rantanen, J., Pulkkinen, L., & Kinnunen, U. (2005). The Big Five personality dimensions, work-family conflict, and psychological distress. *Journal of Individual Differences*, 26, 155-166. doi: 10.1027/1614-0001.26.3.155

- Ryff, C. D., & Singer, B. (2000). Interpersonal flourishing: A positive health agenda for the new millennium. *Personality and social psychology review*, 4(1), 30-44. doi: 10.1207/s15327957pspr0401\_4
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi- sample study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 293-315. doi: 10.1002/job.248
- Shoss, M. K. (2017). Job insecurity: An integrative review and agenda for future research. *Journal of Management*, 43(6), 1911-1939. doi: 10.1177/0149206317691574
- Snorradóttir, Á., Tómasson, K., Vilhjálmsson, R., & Rafnsdóttir, G. L. (2015). The health and well-being of bankers following downsizing: a comparison of stayers and leavers. *Work, employment and society*, 29(5), 738-756. doi: 10.1177/0950017014563106
- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2002). No security: a meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of occupational health psychology*, 7(3), 242. doi: 10.1037//1076-8998.7.3.242
- Tausig, M., & Fenwick, R. (2011). Work and mental health in social context. In *Work and Mental Health in Social Context* (pp. 161-183). Springer, New York, NY. doi: 10.1007/978-1-4614-0625-9\_7

- Vander Elst, T., Richter, A., Sverke, M., Näswall, K., De Cuyper, N., & De Witte, H. (2014). Threat of losing valued job features: The role of perceived control in mediating the effect of qualitative job insecurity on job strain and psychological withdrawal. *Work & Stress*, 28, 143–164. doi: 10.1080/02678373.2014.899651
- Vieira, J. M., Lopez, F. G., & Matos, P. M. (2014). Further validation of work–family conflict and work–family enrichment scales among Portuguese working parents. *Journal of Career Assessment*, 22(2), 329–344. doi: 10.1177/1069072713493987
- Voydanoff, P. (2004). The effects of work demands and resources on work- to- family conflict and facilitation. *Journal of Marriage and family*, 66(2), 398–412. doi: 10.1111/j.1741-3737.2004.00028.x
- Ware, J. E., Davies-Avery, A., & Donald, C. A. (1978). *Conceptualization and measurement of health for adults in the health insurance study: Vol. V, general health perceptions*. Santa Monica, CA: Rand Corporation, 28.
- Wheaton, B., & Clarke, P. (2003). Space meets time: Integrating temporal and contextual influences on mental health in early adulthood. *American Sociological Review*, 680–706. doi: 10.2307/1519758
- Wikman, A., Marklund, S., & Alexanderson, K. (2005). Illness, disease, and sickness absence: an empirical test of differences between concepts of ill health. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 59(6), 450–454. doi: 10.1136/jech.2004.025346

- Wille, B., De Fruyt, F., & Feys, M. (2013). Big five traits and intrinsic success in the new career era: A 15- Year longitudinal study on employability and Work–Family conflict. *Applied Psychology*, 62(1), 124-156. doi: 10.1111/j.1464-0597.2012.00516.x
- Williams, A., Franche, R. L., Ibrahim, S., Mustard, C. A., & Layton, F. R. (2006). Examining the relationship between work-family spillover and sleep quality. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(1), 27. doi: 10.1037/1076-8998.11.1.27
- World Health Organization [WHO] (2015). *The European Mental Health Action Plan 2013-2020*. Geneva: World Health Organization.